

# 令和6年度 山村と企業を繋ぐフォーラム

---

2025.2.7

大成建設株式会社 人事部人財研修センター

人財研修センター長 田中 康夫

# アジェンダ

---

1. オープニング
2. 背景と課題
3. 体験型研修プログラム
4. 成果と効果
5. クロージング

# 1 オープニング

## 「森空間を活用した 新入社員研修の実施例」

【大成建設株式会社】

グループ理念

『人がいきいきとする環境を創造する』



## 2 背景と課題

### ① 当社の目指す姿

# TAISEI VISION2030の実現

## 「変わる大成建設」

大成建設グループ統合レポート2024

- ・ 企業風土改革の推進
- ・ 人事制度や育成制度の変革
- ・ マテリアリティの特定



Part 1

### 変わる 大成建設

グループ理念と「TAISEI VISION 2030」の実現に向けて、覚悟を持って変革に取り組む大成建設グループ。まず、目指す姿【TAISEI VISION 2030】についてお伝えし、変える覚悟に基づく「企業風土改革」及び「マテリアリティの再定義」についてご説明いたします。

目指す姿の実現に向けて	21
企業風土改革	23
特集①「私たちの企業風土改革」	25
マテリアリティの再定義	27
特集②「ものづくりへの再帰」	31
社外取締役・取締役会委員候補選	33

役員が一体となり進める  
企業風土改革

# TAISEI VISION 2030達成に向けて

## ① 【外部環境】 変化への対応・SX

⇒持続可能な**環境配慮型社会**の実現

### グループ長期環境目標「TAISEI Green Target 2050」

「3つの社会」の実現に向けた目標

	 <b>脱炭素社会</b>	 <b>循環型社会</b>	 <b>自然共生社会</b>	
2050年 目標	<p>カーボンニュートラルの 実現・深化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• スコープ1+2 CO<sub>2</sub>排出量<sup>※2</sup> 0</li> <li>• スコープ3 サプライチェーンCO<sub>2</sub>排出量<sup>※2</sup> 0</li> </ul>	<p>サーキュラーエコノミーの 実現・深化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• グリーン調達率100%</li> <li>• 建設副産物の最終処分率0%</li> </ul>	<p>ネイチャーポジティブの 実現・深化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 建設事業に伴う負の影響の最小化</li> <li>• 自然と共生する事業による正の影響の 最大化</li> </ul>	
2030年 目標	2022年度比 CO <sub>2</sub> 排出量		<ul style="list-style-type: none"> <li>• グリーン調達の推進</li> <li>• 建設廃棄物の最終処分率3.0%以下</li> </ul>	
	スコープ	総排出量		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ネイチャーポジティブに貢献する</li> <li>• プロジェクトの推進50PJ/年以上</li> <li>• 評価手法の展開 設計施工PJのうち 30%に適用</li> <li>• 海洋課題への対応</li> </ul>
	1+2	▲42%		
	3	▲25%		

「2つの個別課題」の解決に向けた取り組み目標

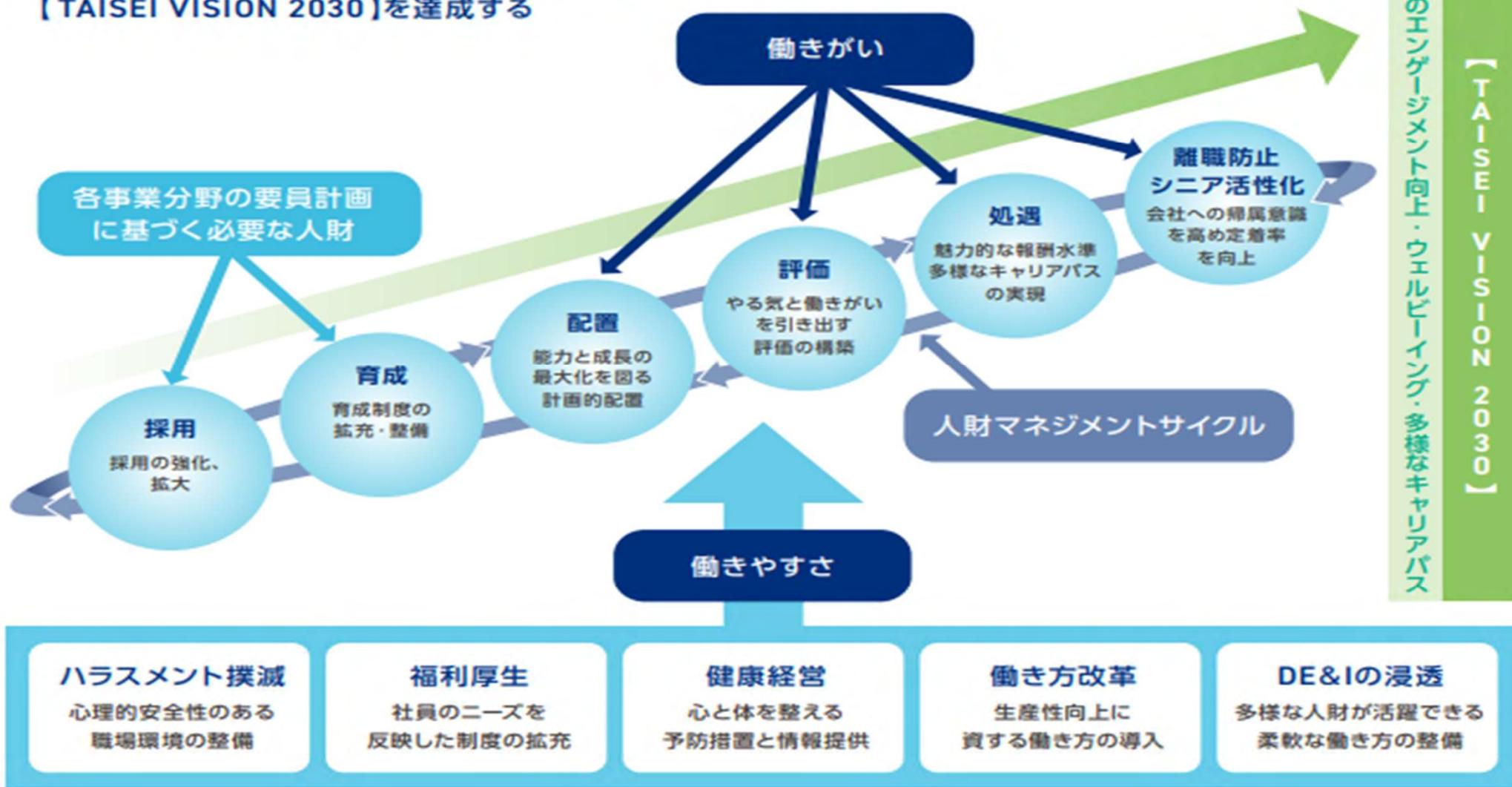
 <b>森林資材・森林環境</b>	 <b>水資源・水環境</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 森林破壊ゼロを前提とした木材調達により森林資源・森林環境への負の影響を最小化</li> <li>• 保全と再生に取り組み、森林資源・森林環境への正の影響を最大化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 適切な管理の徹底と使用量の削減により水資源・水環境への負の影響を最小化</li> <li>• 保全と再生に取り組み、水資源・水環境への正の影響を最大化</li> </ul>

# TAISEI VISION 2030達成に向けて

## ②【人的資本】経営戦略に連動させ整備・構築

⇒育成制度改革（研修体系や形態の革新）

経営戦略に連動して人的資本を整備・構築し、  
【TAISEI VISION 2030】を達成する



# TAISEI VISION 2030達成に向けて

## ③【個別戦略】グリーンインフラ推進7カ年協定

2024年、山梨県小菅村、NPO法人多摩源流こすげとの  
**グリーンインフラ推進連携協定締結**（7年間）

- (1) **木材利用**と**自然林化**を推進
- (2) 林床植生エリアでの**保全活動**を実施
- (3) 環境保全活動に取り組む**人材を育成**

➡ **Kosuge-Model**の創出



図1 連携協定締結式

(左より 小菅村 村長 船木直美、大成建設 副社長執行役員 クレジット・環境事業推進本部長 谷山二朗、NPO法人多摩源流こすげ 代表理事 宮林茂幸)



図2 グリーンインフラ推進構想「Kosuge-Model」の概念

### 3 体験型研修プログラム 2024年度

---

#### ①概要

- 対象者 : ①事務新入社員 (69名)  
②NEW! 公募 (25名・全職種・年代・全国)
- 実施日 : 2024年9月 (2日間×3回)
- 実施場所 : 山梨県北都留郡小菅村

#### ②ねらい

- a) サステナビリティマインドの醸成
- b) チームビルディング・コミュニケーション強化
- c) 自社の事業への関心と理解を深める。

#### ③運営の工夫

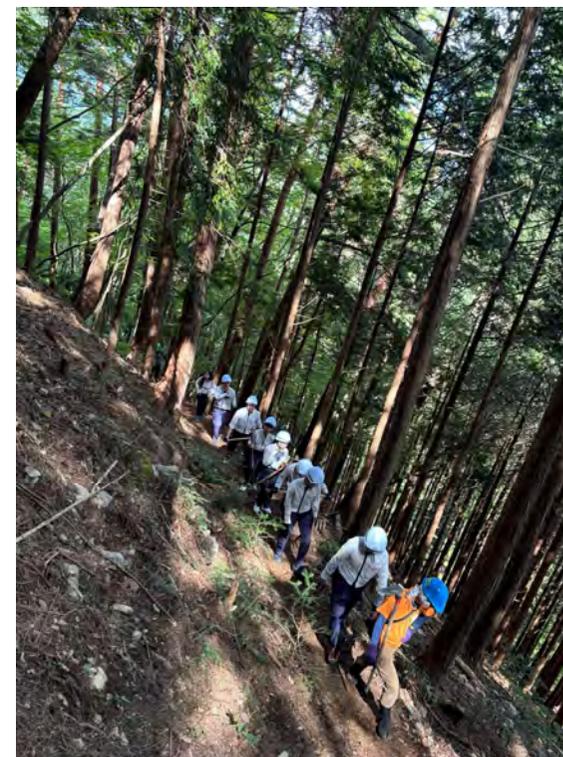
- 【企画・運営】2年次社員 (有志16名) が実施
- 【前後の議論】SXに関するディベートを実施
- 【全て可視化】社内外への情報発信を実施

# 3 体験型研修プログラムの概要

## ④研修内容

### 1日目

#### 【林道整備】



#### 【薪割り・ジビエを使ったBBQ】



# 3 体験型研修プログラムの概要

## ④ 研修内容詳細

2日目

【源流体験】



【養魚場・下水処理場見学、魚捌き体験、昼食】



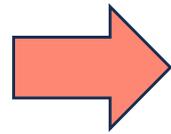
## 4 成果と効果

### ①参加者の声

- ・ **貴重な体験**であり、サステナビリティを**肌で実感**できた。
- ・ 小菅村に根付く「**下流に迷惑をかけない**」という**考え方が**印象的。  
実社会においても**周囲や次の世代に気を配る姿勢**は待ち続けていきたい。

### ②満足度

林道整備・源流体験・ジビエBBQ等の  
**サステナビリティ体験**について

 約**9割**の参加者が「**満足**」

### ③社員（運営メンバー含む）の変化

- ・ メンバーと意見が対立、**目的を踏まえたコミュニケーションを意識**
- ・ 企画が通らなかった経験から、**説明方法を考える機会**に
- ・ 今後の研修には**意欲的に参加**したい

## 5 クロージング

### ① 導入のポイント

社員の**サステナビリティ意識** を高め  
**チームビルディング** を強化  
**自社の事業の方向性や価値** の理解

### ② 森林を活用した研修の価値と可能性

企業全体のサステナビリティ意識の向上  
サステナビリティ経営推進による企業価値の向上

地域と企業が共に成長し、  
持続可能な社会の実現に向けたモデルケースに

## 5 クロージング

### 【今後の展望】

- 研修プログラムの更なる進化

- 『社内』での広がり。

- ✓ 取組のPR
- ✓ 運営方法等オペレーションの改善

- 『社外』への広がり。

- ✓ 社会課題への取組
  - プログラムが繋ぐ連携
    - ✓ 山村と企業
    - ✓ 行政と企業
    - ✓ ???と???

木材会館





**TAISEI CORPORATION**

*For a Lively World*

*For a Lively World*